

VIDA I SAMSPILLET MELLEM FORSKNING, UDDANNELSE OG PRAKSIS

Ved Camilla Wang, PH Metropol og
Jack Christensen, Brøndby Kommune

EFFEKTER AF VIDA

– en vidensbaseret indsats i danske
daginstitutioner

Afslutningskonference

FORSKNING, PRAKSIS OG UDDANNELSE – UDFORDRINGER OG MULIGHEDER

Fra viden til vidensbaseret praksis – hvordan?
Fra projekt til varige forandringer – hvordan?

Oplæggets indhold:

- › Hvordan bruger pædagoger forskning? Highlights fra en undersøgelse
- › Udfordringer og muligheder generelt i feltet forskning, praksis og uddannelse – en overflyvning
- › Case fra Brøndby Kommune: Organisatorisk læring og effekten af samspillet mellem forskning, praksis og uddannelse – oplevelser, iagttagelser og refleksioner.

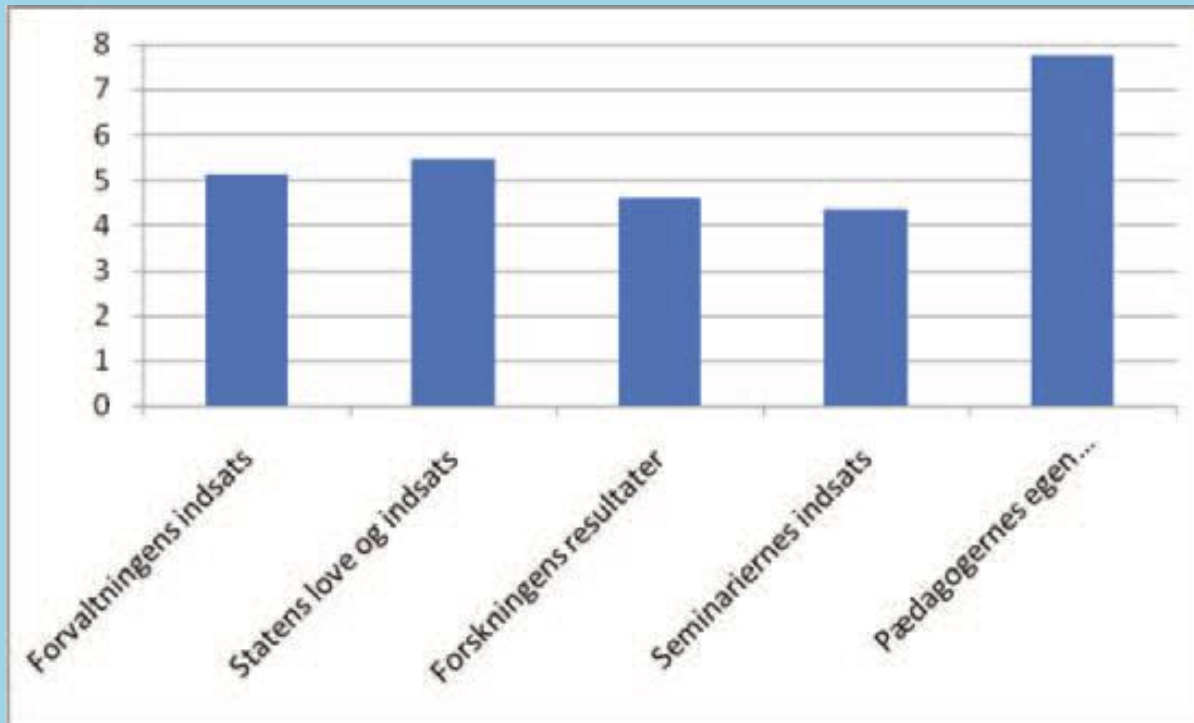
FORSKNING, PRAKSIS OG UDDANNELSE – UDFORDRINGER OG MULIGHEDER



PÆDAGOGERS BRUG AF FORSKNING

”FORSKNINGENS BETYDNING FOR PÆDAGOGERS ARBEJDE, DANMARKS PÆDAGOGISKE UNIVERSITETSFORLAG, FRANK EBSER, 2009

Hvilke instanser har betydning for indholdsmæssige forandringer i institutionernes arbejde?



PÆDAGOGERS BRUG AF FORSKNING

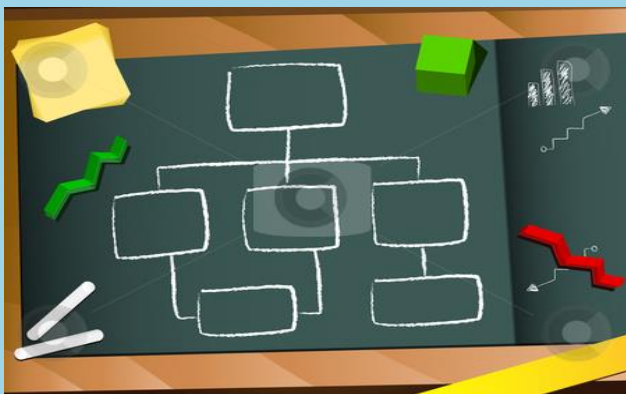
”FORSKNINGENS BETYDNING FOR PÆDAGOGERS ARBEJDE, DANMARKS PÆDAGOGISKE
UNIVERSITETSFORLAG, FRANK EBSER, 2009

	Hver gang	Hver 2. gang	Nogle gange	Aldrig	N = 100 %
Børn og Unge	37 %	24 %	19 %	19 %	303
Socialpædagogen	16 %	10 %	19 %	55 %	255
Vera	5 %	5 %	19 %	71 %	239
Dansk Pædagogisk Tidsskrift	3 %	3 %	20 %	74 %	231

FORSKNING, PRAKSIS OG UDDANNELSE – UDFORDRINGER OG MULIGHEDER



Styring



Ledelse



VI SKAL ETABLERE EN VIDENSVÆRDIKÆDE



Praksis



Forskning



Uddannelse/læring



VI SKAL ETABLERE EN VIDENSVÆRDIKÆDE



Tage afsæt i behov i praksis

Være operationel for praksis gennem viden, metoder og konkrete værktøjer



Faglig nysgerrighed

Læse, diskutere og afprøve forskningsviden

Træne evnen til at efterspørge og bruge forskningsviden i relation til konkrete udfordringer i praksis

ORGANISATORISK LÆRING

Effekter af samspillet mellem:

- › Forskning  Praksis  Uddannelse
- › Perspektiver på organisatorisk læring
- › Den individuelle tilegnelse af viden, færdigheder, personlige kompetencer og holdninger
- › Organisatorisk læring begrundes i et teknisk – organisatorisk og rationelt system, hvor systemet håndterer alle forhold vedr. løsning af opgaver
- › Det relationelle perspektiv, hvor mødet mellem menneske og organisation indebærer tolkninger gensidigt

ORGANISATORISK LÆRING

- › Det relationelle perspektiv
- › Grundvilkår i det relationelle perspektiv
- › VIDA – intervention, facilitering og læreproces
- › Uddannelse – indgriben / udfordring af deltagerforudsætninger
- › At kunne arbejde med både det kognitive, regulative og normative

VIDA I BRØNDBY SET PÅ AFSTAND

› ”Det blev bare trukket ned over hovedet på os”

Medarbejder citat.

› Hvad mon der sker når nogen vil noget på andres vegne?

› - og hvor mål, politikker og strategier dekobles i forholdet mellem det ”talende” og ”handlende” led.

› ”VIDA var en monsteropgave” Ledercitat.

› - når den pædagogiske praksis ændres ved at tilkoble praksis til uddannelse gennem forskning og eksperimenter og effektmåling.

› Ledelse i mellem fortid, nutid og fremtid



VIDA I BRØNDBY SET PÅ AFSTAND

- › Organisatorisk læring set som kompetenceudvikling i dagtilbud.
- › En forenklet model – optøning, forandring, stabilisering Kurt Levin
- › At forstå formålet med ændringen og ”gå med” i beslutningen
- › ”En ledelsesmæssig udfordring er omstilling af den eksisterende pædagogiske praksis, at skabe mening med forandringen ”must” og identitet for mig og medarbejderne” Ledercitat

KOMPETENCEUDVIKLING

Ændret praksis og faglig kompetenceudvikling gennem uddannelse eksternt og ”på jobbet” fordrer:

- › Analyse og status på den institutionaliserede pædagogiske ramme erkendes og udfordres gennem viden om effekter af uddannelse og organisationens læringsparathed og – potentiale.
- › Lederens ansvar for iscenesættelse af sit og dagtilbuddets ansvar for at koble ”det talende” og ”handlende lag” med afsæt dagtilbuddets praksis’, ideer, viden og værdier.
- › Vi har flyttet os fra en stigmatiserende adfærdstænkning til ansvarstagen for alle børn, i sær børn, der bekymrer. Ledercitat

EFFEKT – PÆDAGOGISK MILJØ, UDDANNELSE OG LÆRING

Antagelse	Teknokratisk tilgang	Alternativ tilgang
Pædagogisk arbejde	Pædagogisk arbejde er en serviceydelse, hvis indhold fastlægges gennem standarder. Pædagogiske institutioner er systemer, som omsætter ressourcer til service	Pædagogisk arbejde er eksistentielt samarbejde mellem pædagoger, børn og forældre
Design og implementering	Design går forud for implementering	Design og implementering er to sider af samme sag
Forandringsprocesser	Medarbejdere overbevises om forandringen gennem argumenter	Forandringen sker gennem medarbejderens transformative læreproces
Kommunal tilgang	Stringent styringskæde med målhieraki, styringsdialog og feedback	Løst koblede og delvist autonome læringsrum. Efter klaus Maigaard

NÅR VIDA SLUTTER?

- › Hvordan fastholdes erfaring og organisationen som læringsfællesskab for pædagogisk arbejde?
- › ”Vores erfaring er, at læringen og innovation finder sted, hvor de pædagogiske handlinger sker”. Ledercitat
- › ”Det ledelsesmæssige engagement som bærende faktor, hjulpet godt på vej af anvendte teorier, eksperimenter, resultat og dokumentation samt faciliteringskurserne”
Ledercitat
- › VIDA i bredden, et lokalt program for kontrolinstitutioner.

HVAD SIGER LEDERNE?

- › Eksperimenter som prototyper, der bygger på forskning og som retter sig mod ny og ændret praksis.
- › Skarp på de faktiske muligheder i den pædagogiske intervention, resultatorienteret og organisering af læringsprocessen gennem ”mødet på midten”.
- › VIDA har samlet husets viden, og det skyldes at vi har arbejdet med eksperimenter, som løbende er blevet evalueret og vurderet, frem for projekter.
- › Fælles kompetenceudvikling i huset gennem VIDA, effekt diskussioner og faciliterende møder har professionaliseret mig og mit personale.

VIDA – EN LANG REJSE

- › Spørgsmål: Hvis VIDA fremmer et grundlæggende bidrag som kompetenceudvikling gennem organisatorisk læring, hvad har dagtilbud så gjort før VIDA for at sikre viden, udvikling og fremme af medarbejderkompetence i forhold til primære pædagogiske opgaver?
- › Spørgsmål: Er programtyper som f.eks. VIDA en forudsætning eller nødvendighed for dagtilbuds kvalitative udvikling og at fastholde en udviklings pædagogisk zone, som skærper leder / medarbejder opfattelsen af forholdet mellem praksis, forskning og uddannelse?
- › Spørgsmål: Er kompetence i organisationer situelt knyttet til funktionen (arbejdsopgaven) og er kvalifikationer knyttet til personen? Hvilken betydning har dette spørgsmål for lederens tilrettelæggelse af kompetenceudviklingsprocesser?